



[Início](#) [Serviços](#) [Consulta aos textos dos atos normativos do Governo de Minas Gerais](#)

Links

[Página Inicial](#) [ALMG \(Consulta Legislação\)](#) [Jornal Minas Gerais](#) [Enviar por Email](#) [Imprimir](#) [Envie sua Sugestão](#) [Política de Seleção de Normas](#) [Voltar](#)



Sistema de informação que reúne em um só local as Leis e Decretos, bem como seus regulamentos (resoluções, portarias ...) de todos os órgãos do poder executivo de Minas Gerais. O objetivo do Pesquisa Legislativa é oferecer a sociedade o acesso as normas publicadas no Diário Oficial de forma simples e atualizada, promovendo uma gestão transparente e o acesso à informação. [Saiba mais](#)

Dados da Legislação

pesquisalegislativa@ctl.mg.gov.br / (31) 3915-1040  

Resolução 41, de 11/05/2026 (SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO - SEPLAG)

Dados Gerais

Tipo de Norma:	Resolução	Número: 41	Data Assinatura: 11/05/2026
----------------	-----------	------------	-----------------------------

Órgão

Órgão Origem:	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG
---------------	--

Histórico

Tipo Publicação:	PUBLICAÇÃO	Data Publicação:	22/05/2026
Fonte Publicação:	Minas Gerais - Diário do Executivo	Página Publicação:	11

Texto

RESOLUÇÃO SEPLAG Nº 041, DE 11 DE MAIO DE 2026

Estabelece normas e procedimentos referentes a Política de Desenvolvimento dos Servidores Públicos da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.

A Secretária de Estado de Planejamento e Gestão, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso III, do parágrafo 1º, do art. 93 da Constituição do Estado de 1989, e tendo em vista o disposto no Decreto nº 48.636, de 19 de junho de 2023 e o Decreto nº 48.872, de 02 de agosto de 2024, RESOLVE:

Art. 1º - Ficam estabelecidas as normas e os procedimentos referentes à Política de Desenvolvimento dos Servidores Públicos da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual, de que trata o Decreto nº 48.872, de 02 de agosto de 2024.

DO PLANO ANUAL DE DESENVOLVIMENTO

Art. 2º - Cada órgão ou entidade integrante da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual poderá elaborar anualmente o respectivo Plano Anual de Desenvolvimento - PADES, que vigorará no exercício seguinte, a partir do levantamento das necessidades de capacitação e desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais.

Art. 3º - O PADES, quando elaborado, deverá contemplar ações de capacitação e desenvolvimento voltadas ao aprimoramento humano e profissional, independentemente da fonte de recursos

utilizada, bem como as definições dos temas a serem implementadas conforme as especificidades de cada órgão ou entidade.

§ 1º - A elaboração do PADES deverá seguir as seguintes etapas:

I – levantamento das necessidades de capacitação e desenvolvimento, conduzido pela Unidade de Recursos Humanos – URH em conjunto com as chefias imediatas;

II – definição das ações prioritárias, considerando as diretrizes estratégicas do órgão ou entidade;

III – planejamento orçamentário, garantindo a indicação de recursos necessários para execução das ações de capacitação e desenvolvimento, nas hipóteses em que houver a utilização de recursos orçamentários do órgão ou entidade;

IV – aprovação pela alta gestão do órgão ou entidade, assegurando a aderência às políticas institucionais;

V – monitoramento e ajustes, permitindo adequações ao longo do exercício, conforme novas demandas identificadas.

§2º - As ações de capacitação e desenvolvimento previstas no PADES deverão considerar as especificidades do órgão ou entidade, bem como poderão abranger:

I - ações destinadas ao desenvolvimento gerencial;

II - ações que visem ao atendimento às necessidades diagnosticadas a partir dos resultados dos processos da Avaliação de Desempenho;

III - ações que visem ao atendimento às necessidades diagnosticadas a partir de avaliação dos resultados alcançados pelo órgão ou entidade;

IV - treinamentos introdutórios destinados aos servidores e gestores públicos recém-chegados ao órgão ou entidade;

V - curso de formação técnico-profissional para as carreiras, previsto em legislação específica;

VI - ações de capacitação e desenvolvimento ofertadas pela SEPLAG.

§ 3º - A elaboração do PADES é facultativa, nos termos do art. 19 do Decreto nº 48.872/2024, sendo dispensada quando o órgão ou entidade adotar exclusivamente ações de capacitação e desenvolvimento promovidas pela SEPLAG, sem a necessidade de planejamento complementar próprio.

Art. 4º - O PADES, quando elaborado, deverá conter:

I – nome do órgão ou entidade;

II – ano de exercício;

III - responsável pela Unidade de Planejamento, Gestão e Finanças;

IV - responsável pela URH;

V - responsável pelo preenchimento;

VI - nome da ação de capacitação e desenvolvimento;

VII - número previsto de participantes;

VIII - custo estimado das ações de capacitação e desenvolvimento; e

IX - número da dotação orçamentária e a fonte de recursos.

Art. 5º - As URH dos órgãos e das entidades encaminharão anualmente à Seplog o relatório de execução das ações de capacitação e desenvolvimento, que conterá as seguintes informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas do exercício anterior e a sua realização:

I – nome do órgão ou entidade;

II – responsável pela URH;

III - responsável pelo preenchimento;

IV - nome da ação de capacitação e desenvolvimento;

V – número real de participantes;

VI - custo estimado e executado das ações de capacitação e desenvolvimento; e

VII - situação da ação: em andamento; concluída; cancelada; ou suspensa.

Art. 6º – Os órgãos e as entidades da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual deverão conduzir os processos de aquisição de ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores em conformidade com a legislação vigente sobre compras públicas e as normas de planejamento e execução orçamentária e financeira.

Art. 7º - Na hipótese de edição de norma complementar prevista no art. 11 do Decreto nº 48.872/2024, os órgãos e entidades deverão considerar a incorporação das regras dispostas nos artigos 12, 13 e 14 do referido decreto.

DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Art. 8º - Para fins desta Resolução, o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) tem como objetivo humanizar as relações de trabalho, promovendo bem-estar, cuidado, engajamento e desenvolvimento dos servidores, com abordagem multidisciplinar e foco na melhoria organizacional, considerando os seguintes conceitos:

I - Qualidade de vida no trabalho: Conjunto de ações voltadas à promoção do bem-estar dos servidores, fundamentadas nos eixos educativo, preventivo e de valorização, com foco na melhoria das condições de trabalho, no fortalecimento das relações interpessoais no ambiente organizacional.

II – Bem-estar no trabalho: Percepção de satisfação e equilíbrio no ambiente laboral por parte do servidor, associado às relações respeitadas, reconhecimento institucional e estímulo ao desenvolvimento, contribuindo para a motivação e o engajamento no contexto organizacional.

III – Segurança psicológica: percepção compartilhada pelos membros de uma equipe de que o ambiente é seguro para a expressão interpessoal de ideias, dúvidas, preocupações e erros.

IV- Atividades Educativas: Ações voltadas à promoção do conhecimento, da conscientização e do desenvolvimento de competências relacionadas ao bem-estar e qualidade de vida, contribuindo para a formação crítica e participativa dos servidores quanto aos cuidados com sua saúde física, mental e social no ambiente de trabalho.

V - Atividades Preventivas: Iniciativas que visam identificar, mitigar ou evitar fatores de risco ao bem-estar dos servidores, com foco na promoção de ambientes laborais seguros, saudáveis e acolhedores.

VI - Valorização do Servidor: Conjunto de ações institucionais que reconhecem e fortalecem o papel dos servidores públicos, mediante à promoção do pertencimento e a criação de condições favoráveis ao desenvolvimento pessoal e profissional, como estratégia para a melhoria dos resultados institucionais

Art. 9º - O PQVT, está estruturado em eixos compostos por ações educativas, preventivas e de valorização do servidor, que visem:

I – bem-estar e valorização dos agentes públicos;

II – boas práticas e promoção da segurança psicológica no trabalho;

III – inclusão e diversidade no ambiente de trabalho;

IV – relações interpessoais cordiais e harmoniosas;

Art. 10 - A implementação do PQVT nos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual poderá observar as seguintes etapas:

I – diagnóstico institucional: levantamento de dados e percepções sobre as condições de trabalho, bem-estar e relações no ambiente organizacional;

II – planejamento das ações: elaboração de plano de trabalho com definição de objetivos, metas, atores responsáveis, indicadores, cronograma e recursos, considerando os eixos educativo, preventivo e de valorização previstos nesta Resolução;

III – execução das ações: realização das iniciativas previstas no plano de trabalho, com foco na promoção do bem-estar e da melhoria dos resultados institucionais;

IV – monitoramento e avaliação: acompanhamento sistemático das ações e mensuração de seus resultados e impactos, com base em indicadores qualitativos e quantitativos;

V – melhoria contínua: revisão periódica das estratégias adotadas, considerando as avaliações realizadas, promovendo a adaptação e aprimoramento contínuo do programa.

Art. 11 - O plano de ação do PQVT poderá incluir, entre outras, as seguintes iniciativas:

I – campanhas educativas sobre saúde física, mental, emocional e social;

II – atividades de promoção da saúde, como ginástica laboral, pausas ativas, orientações ergonômicas e práticas integrativas;

III – escuta ativa, acolhimento psicossocial e apoio institucional em situações de sofrimento ou vulnerabilidade;

IV – rodas de conversa, oficinas e vivências que estimulem vínculos interpessoais e pertencimento institucional;

V – ações de reconhecimento institucional, valorização profissional e celebração de datas significativas para os servidores;

VI – estímulo à participação em grupos de prática esportiva, artística ou cultural;

VII – disponibilização de materiais de apoio e campanhas de sensibilização nos canais de comunicação internos sobre qualidade de vida no trabalho.

Parágrafo único - A Administração Pública Estadual poderá realizar parcerias com outras instituições públicas, privadas ou do terceiro setor para desenvolvimento das ações de que trata este artigo.

Art. 12 - Poderá ser instituído o Grupo de Estudos de Qualidade de Vida no Trabalho (GEQVT), no âmbito da Administração Pública Estadual, que atuará em caráter consultivo na formulação de estratégias e definição de ações relacionadas ao PQVT.

Parágrafo único - A composição e as atribuições do GEQVT constarão em orientação complementar a ser editada pela SEPLAG.

DAS RESPONSABILIDADES

Art. 13 - Compete à SEPLAG:

I - formular, planejar e coordenar a implementação da Política de Desenvolvimento dos servidores dos órgãos, autarquias e fundações do Poder Executivo Estadual;

II – propor e coordenar a implementação dos modelos e metodologias de gestão do desenvolvimento, bem como estimular os órgãos e entidades a apresentarem propostas considerando suas especificidades;

III – propor e orientar a aplicação de normas relativas à Política de Desenvolvimento dos servidores;

IV – fomentar a promoção e/ou o acesso às ações de capacitação e desenvolvimento;

V – estabelecer parcerias com unidades centrais da Seplag e órgãos centrais, no âmbito de suas respectivas competências, para implementar ações de capacitação e desenvolvimento;

VII – identificar necessidades comuns dos órgãos e das entidades a fim de racionalizar e tornar mais efetiva a execução das ações elencadas no Decreto nº 48.872/2024;

VIII - realizar estudos, propor e monitorar indicadores relativos à Política de Desenvolvimento dos servidores;

IX - avaliar os resultados da implementação da Política de Desenvolvimento dos servidores e propor ajustes, quando necessários.

Parágrafo único - As ações de capacitação e desenvolvimento de temáticas comuns aos órgãos e às entidades, de que trata o inciso VII deste artigo, poderão ser executadas em parceria com a Seplag.

Art. 14- Compete à URH:

I - realizar levantamento de necessidades de capacitação e desenvolvimento em conjunto com as chefias imediatas dos servidores;

II – elaborar e implementar o PADES, quando houver viabilidade, considerando o contexto orçamentário e financeiro do órgão ou entidade;

III – avaliar a execução das ações constantes no PADES, quando elaborado;

IV - elaborar o Relatório de Execução das ações de capacitação e desenvolvimento;

V – viabilizar, a participação dos servidores nas ações de capacitação e desenvolvimento, adotando as providências administrativas cabíveis e articulando-se com as instituições promotoras;

VI - divulgar e indicar oportunidades de capacitação e desenvolvimento, no âmbito do respectivo órgão e entidade.

VII – atender as necessidades específicas de capacitação e desenvolvimento identificadas no âmbito do órgão e entidade, mediante a promoção de ações de capacitação e desenvolvimento;

VIII - fomentar o compartilhamento dos conhecimentos adquiridos pelo servidor na ação de capacitação e desenvolvimento realizada.

Art. 15 - Compete à chefia imediata:

I - identificar as necessidades de capacitação e desenvolvimento dos servidores da respectiva unidade administrativa para subsidiar a definição das ações de capacitação e desenvolvimento a serem ofertadas e/ou recomendadas aos servidores;

II – divulgar e indicar oportunidades de capacitação e desenvolvimento, no âmbito da respectiva unidade administrativa, considerando as necessidades dos servidores que compõem a equipe de trabalho, bem como as diretrizes institucionais do órgão ou da entidade em que está em exercício;

III – viabilizar, sempre que possível, a participação do servidor em ações de capacitação e desenvolvimento;

IV - estimular o compartilhamento dos conhecimentos adquiridos pelo servidor na ação de capacitação e desenvolvimento realizada.

Parágrafo único - Em relação ao disposto no inciso IV do caput deste artigo, as informações repassadas pelas chefias imediatas junto às URH poderão ser incluídas em sistemas informatizados do próprio órgão ou entidade.

Art. 16 - O servidor que participar de ações de capacitação e desenvolvimento deverá:

I – solicitar autorização junto à chefia imediata para a participação nas ações de capacitação e

desenvolvimento;

II - firmar Termo de Compromisso, para viabilizar a inscrição em ações de capacitação e desenvolvimento;

III - comunicar à URH e à chefia imediata sobre qualquer situação que possa prejudicar ou impossibilitar a participação na ação de capacitação e desenvolvimento para qual foi inscrito;

IV - comprovar a participação na ação de capacitação e desenvolvimento perante a URH e à chefia imediata, mediante apresentação de documento emitido pela instituição promotora;

§1º - As hipóteses previstas nos incisos I e II do caput deste artigo deverão ocorrer em situações que justificarem a necessidade de autorização junto à chefia imediata e a celebração de termo de compromisso, respectivamente, o que será avaliado e estabelecido pela Seplag e/ou as URH. §2º - A Seplag e as URH poderão definir outras responsabilidades a serem atribuídas aos participantes, conforme necessidades identificadas no planejamento e na implementação das referidas ações, que deverão ser formalizadas e repassadas junto aos interessados.

§3º - O servidor é corresponsável pelo seu processo de desenvolvimento e deverá atuar de forma proativa na identificação de suas necessidades de aprendizagem, na busca por oportunidades de capacitação e desenvolvimento e no aprimoramento contínuo de suas competências.

Art. 17 – O servidor regularmente inscrito em ação de capacitação e desenvolvimento promovida ou custeada, no todo ou em parte pelo Estado, deverá concluir integralmente as atividades programadas com aproveitamento mínimo exigido, salvo nos casos de desistência justificada nos termos desta Resolução.

§1º - Considera-se desistência injustificada a não participação do servidor sem apresentação de motivo relevante ou sem a comunicação formal no prazo estabelecido.

§2º - O prazo para desistência de participação pelo servidor deverá ser definido previamente à oferta ou divulgação da ação de capacitação e desenvolvimento considerando as especificidades da ação de capacitação e desenvolvimento.

§3º - A reincidência em desistências injustificadas poderá acarretar as seguintes restrições, aplicadas de forma progressiva:

I – na primeira ocorrência, o servidor será notificado formalmente pela URH, sendo registrado para acompanhamento;

II – na segunda ocorrência, o servidor poderá ficar impedido de se inscrever em novas capacitações pelo período de 06 (seis) meses, salvo em casos de ações obrigatórias para o exercício de sua função;

§4º - A reincidência em desistências injustificadas será contada no período de 12 (doze) meses, considerando as capacitações frequentadas pelo servidor nesse intervalo.

§5º - As responsabilizações previstas neste artigo não serão aplicadas nos casos em que o servidor apresentar justificativa aceita pela URH, restrita às seguintes hipóteses:

I – afastamento ou licença para tratamento de saúde, devidamente comprovado por documentação oficial;

II – afastamentos decorrentes de férias regulamentares, férias-prêmio e folgas compensativas regularmente concedidas;

III - licença maternidade ou paternidade;

IV – impossibilidade de participação em razão de demanda institucional emergencial, devidamente justificada pela chefia imediata;

V – licenças legalmente previstas no regime estatutário aplicável.

§6º - A URH poderá adotar medidas complementares para otimizar o gerenciamento de vagas, incluindo a formação de listas de espera e critérios para realocação de servidores em capacitações futuras.

§7º - Nos casos de ações de capacitação e desenvolvimento financiadas pelo Estado, o servidor deverá proceder à devolução dos valores investidos em sua participação, quando configuradas as hipóteses previstas no art. 16 do Decreto nº 48.872/2024.

DA MULTIPLICAÇÃO DO CONHECIMENTO

Art. 18 – O servidor que participar de ações de capacitação e desenvolvimento promovidas ou custeadas, no todo ou em parte, pela Administração Pública Estadual deverá, quando houver necessidade, compartilhar os conhecimentos adquiridos.

§1º - O compartilhamento do conhecimento de que trata o caput deste artigo poderá ocorrer por meio das seguintes modalidades:

I – apresentação dos principais conteúdos adquiridos à equipe de trabalho, em reuniões técnicas, palestras ou oficinas internas;

II – elaboração de material de referência, tais como relatórios técnicos, guias práticos, manuais ou

apresentações, a serem disponibilizados pelos órgãos e entidades em seus canais internos de comunicação;

III – atuação em capacitação interna para outros servidores, na condição de conteudista, instrutor, facilitador ou palestrante;

IV – compartilhamento da experiência por meio de artigos, estudos de caso ou relatos institucionais, a serem divulgados conforme critérios estabelecidos pela URH;

V – participação em grupos de estudo e comunidades de prática sobre o tema abordado na capacitação.

§ 2º - As URH deverão instituir, quando necessário, mecanismos de acompanhamento e divulgação das ações de compartilhamento do conhecimento pelo servidor, de que trata este artigo.

§3º - Nas situações de que trata o caput, as chefias imediatas deverão garantir tempo e espaço para a realização de atividades de compartilhamento dos conhecimentos adquiridos pelos servidores em suas atividades laborais, bem como identificar oportunidades para aplicação prática dos referidos conhecimentos em seu contexto de trabalho.

Art. 19 – Os órgãos e entidades poderão estabelecer mecanismos de reconhecimento institucional para servidores que se destacarem na disseminação e compartilhamento do conhecimento a que se refere o art. 18.

DOS INDICADORES DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Art. 20 – O monitoramento e a avaliação das ações de capacitação e desenvolvimento deverão ser realizados com base em indicadores que permitam medir a efetividade e o impacto das referidas ações no âmbito do órgão ou entidade.

§1º - Para cumprimento do disposto no caput, os órgãos e entidades deverão adotar, pelo menos um dos indicadores a seguir, considerando o que se adequar melhor ao contexto da Instituição:

I – Taxa de participação e conclusão das ações de capacitação e desenvolvimento;

II - Percentual de servidores capacitados em relação ao total de servidores do órgão ou entidade;

III – Satisfação dos participantes, aferida por meio de pesquisas de opinião;

IV – Aplicação dos conhecimentos adquiridos, aferida por meio de instrumentos qualitativos, como feedback das chefias imediatas, autoavaliações dos participantes ou outros mecanismos definidos pelo órgão ou entidade;

V – Alcance das metas e/ou dos resultados institucionais, considerando a relação entre as ações de capacitação e desenvolvimento e o desempenho organizacional.

§2º - A definição, o acompanhamento e a mensuração dos indicadores serão de responsabilidade da URH de cada órgão ou entidade.

§3º - A SEPLAG poderá definir diretrizes complementares para o monitoramento, a análise e a avaliação dos indicadores, garantindo a padronização e o alinhamento estratégico da Política de Desenvolvimento dos Servidores.

Art. 21 - Os casos excepcionais que não se enquadrarem nas disposições desta Resolução deverão ser encaminhados à Subsecretaria de Gestão de Pessoas (SUGESP) da Seplag, devidamente justificados, para análise e deliberação.

Art. 22 - Esta Resolução entrará em vigor a partir de sua publicação.

Belo Horizonte, 11 de maio de 2026.

SILVIA CAROLINE LISTGARTEN DIAS
Secretária de Estado de Planejamento e Gestão

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial do Estado.

Publicação [Diário do Executivo](#)

Rodovia Papa João Paulo II, 4001
Edifício Tiradentes, 2º andar
Bairro Serra Verde - BH / MG
CEP: 31630-901

- [Aspectos legais e responsabilidades](#)
- [Política de Privacidade](#)